



CONEPA
CONGRESSO NACIONAL DE ESTUDANTES
E PROFISSIONAIS DE ADMINISTRAÇÃO

13ª Edição 2025 | 18, 19 e 20 de setembro
Belém, Pará (Região Norte)

**TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO 4.0 PARA A
GESTÃO COM SUSTENTABILIDADE: UM ESTUDO DE
CASO EM UMA INSTITUIÇÃO FINANCEIRA NA
CIDADE DE BELÉM/PARÁ**

Joana Cláudia Aleixo de Amorim Seixas
Doutora em Administração
Universidad Columbia del Paraguay - UCP
joanaclaudia29@gmail.com



Resumo

O mundo tem passado por um contexto de mudanças nos mais variados âmbitos. As mudanças no mundo do trabalho, e no comportamento dos consumidores têm contribuído para que as organizações se adaptem a novas exigências. As organizações devem se reinventar, e inovar para se manter atuante no mercado, e acelerar a utilização das novas tecnologias. Por outro lado, as exigências ambientais voltadas para a sustentabilidade têm exigido das organizações posturas ecologicamente corretas nos processos organizacionais e no desenvolvimento e treinamento de pessoas. Nessa perspectiva, as instituições financeiras tiveram que orientar-se, às demandas atuais, identificar lacunas, e buscar conhecimento, tecnologia, recursos e competências indispensáveis para se tornar estratégica, e continuar atuando de maneira eficaz e sustentável. O artigo tem como objetivo: Analisar a importância do treinamento e desenvolvimento requeridos pela Revolução 4.0 rumo a gestão sustentável, numa Instituição financeira na cidade de Belém/Pará. A pesquisa caracteriza-se quanto ao seu tipo como descritiva, frente a seus objetivos é uma pesquisa do tipo estudo de caso de acordo com os procedimentos adotados, e apresenta em sua abordagem do problema um caráter qualitativo. A pesquisa intencionou apresentar uma modelagem atual e inovadora, e contribuir com o arcabouço de informações e conhecimento a respeito da aplicação prática do tema. Constatou-se que o aprendizado contínuo é fundamental, e que vinculado ao treinamento e desenvolvimento devem estar inseridos as inovações tecnológicas e a gestão sustentável.

Palavras-chave: Treinamento. Desenvolvimento. Revolução 4.0. Gestão Sustentável. Instituição Financeira.

Abstract

The world has been undergoing a context of change in a wide range of areas. Changes in the world of work and consumer behavior have forced organizations to adapt to new demands. Organizations must reinvent themselves and innovate to remain active in the market and accelerate the use of new technologies. On the other hand, environmental demands focused on sustainability have required organizations to adopt eco-friendly approaches in organizational processes and in the development and training of personnel. From this perspective, financial institutions have had to adapt to current demands, identify gaps, and seek the knowledge, technology, resources, and skills essential to become strategic and continue operating effectively and sustainably. This article aims to analyze the importance of training and development required by the 4.0 Revolution toward sustainable management in a financial institution in the city of Belém, Pará. The research is characterized as descriptive in nature; given its objectives, it is a case study, based on the procedures adopted, and presents a qualitative approach to the problem. The research aimed to present a current and innovative model and contribute to the framework of information and knowledge regarding the practical application of the topic. It was found that continuous learning is essential, and that technological innovations and sustainable management must be integrated into training and development.

Keywords: Training. Development. Revolution 4.0. Sustainable Management. Financial Institution.

1. INTRODUÇÃO

O advento das novas tecnologias da informação e comunicação, a transformação digital e a forma como as empresas têm se apropriado das mesmas, tem revolucionado a maneira de gerir seus processos, otimizar o seu desempenho, e tem exigido novos aprendizados, e adaptações, a fim de se manterem ascendentes e competitivas no cenário de inovação tecnológica.

As organizações na sua forma de gerir pessoas vem evoluindo conforme as exigências mercadológicas, incorporando ferramentas tecnológicas em seus processos e requerendo desempenhos condignos, resultantes de competências aprimoradas, e forjadas para atender esse momento de mudanças, e transformações céleres que perpassam o mundo do trabalho e das organizações.

As organizações precisam qualificar suas equipes para manter-se estrategicamente. Nessa perspectiva, as instituições financeiras tiveram que orientar-se, em direção ao atendimento das demandas atuais, perceber as lacunas existentes, e buscar conhecimento, tecnologia, recursos e competências indispensáveis para se tornar estratégica, e assim continuar atuando de maneira eficaz e sustentável.

As novas tecnologias foram inseridas no contexto das instituições e foram requeridas dos administradores que atuam como gerentes, diretores e demais profissionais, competências e habilidades inusitadas sinalizando a necessidade de treinar e desenvolver de forma assertiva.

Nesse sentido, entende-se que este estudo é relevante pelo fato de vivenciarmos as consequências e os reflexos da Revolução tecnológica, e suas implicações nas gestões atuais, e a necessidade de desenvolver competências a partir da aplicação afirmativa da tecnologia.

A presente pesquisa indica como problema: Qual a importância do treinamento e desenvolvimento requeridos a partir da Revolução 4.0, rumo a gestão sustentável em uma Instituição financeira na cidade de Belém/PA?

O artigo apresenta como objetivo geral: Analisar a importância do treinamento e desenvolvimento requeridos pela Revolução 4.0 rumo a gestão sustentável, numa Instituição financeira na cidade de Belém/Pará. E como objetivos específicos. i. Identificar competências e aprendizado exigidos aos colaboradores da instituição financeira que recebem impacto da

13ª Edição 2025 | 18, 19 e 20 de setembro
Belém, Pará (Região Norte)

revolução tecnológica e da gestão sustentável. ii. Descrever as novas boas práticas de gestão voltadas ao treinamento e desenvolvimento requeridos pela Revolução 4.0 aplicados aos colaboradores da instituição financeira.

De acordo com as afirmações acima mencionadas, o produto intencionado se propõe preencher a lacuna apresentada, considerando as implicações da Revolução tecnológica vigente e sua aplicação nas organizações de forma eficiente propiciando o treinamento e desenvolvimento dos colaboradores cuja ênfase recai em novas competências concernentes à realidade mercadológica atual.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Considerando a importância da atuação das pessoas dentro das organizações e do entendimento de que a partir do desempenho delas, a visão, missão e os objetivos organizacionais são alcançados, deve-se investir no treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, o que redundará em um melhor posicionamento no mercado. O crescimento da organização como um todo passa pelo T&D, ou seja, o planejamento da formação profissional.

Carvalho e Nascimento (2014), menciona que o sistema de Recursos Humanos é constituído de vários subsistemas ou componentes dos quais o treinamento faz parte, a saber: administração de cargos e salários; recrutamento; seleção; treinamento e avaliação de desempenho. O autor ressalta que o levantamento de necessidade de treinamento é um diagnóstico com base em três áreas decisivas, a saber:

Análise da empresa – indicação de segmentos organizacionais onde o treinamento se faz necessário. Análise das tarefas – identificação de em que e como o empregado deve realizar o trabalho. Análise psicológica do colaborador – caracterização de quais atitudes, habilidades e conhecimentos são necessários para que o empregado possa exercer suas funções (Carvalho; Nascimento, 2014, p. 172).

Diante da colocação do autor a necessidade de treinamento é o resultado de uma análise integrada da organização e pode-se entender da gerência de talentos, a fim de desenvolver habilidades, conhecimentos e atitudes condizentes com a realidade da empresa.

O desenvolvimento, diz respeito a veracidade e capacidade que o aperfeiçoamento tem para validações de experiências futuras e a inclusão constante de motivações empregadas aos

13ª Edição 2025 | 18, 19 e 20 de setembro
Belém, Pará (Região Norte)

resultados a longo prazo. “O processo de educação corporativa é revisto conforme a sociedade se transforma ao longo do tempo” (Madruga, 2018, p. 29).

De acordo com Carvalho e Nascimento (2014), “o treinamento está interligado à educação, na medida em que treinar implica despertar dons, aptidões e capacidades, que na maioria das vezes, encontram-se latentes”.

Assim sendo, o treinamento promove o crescimento e o desenvolvimento assim como o aperfeiçoamento de potencialidades e capacidade produtiva, o que desencadeará outras habilidades e culminará em novas atitudes no desempenho de suas atividades (Lacombe 2011).

É possível inferir que o treinamento se estende de forma permanente uma vez que sempre haverá novos desafios a serem alcançados, o que requer outros conhecimentos a serem aplicados para o melhor desempenho das atividades inerentes às funções.

Os profissionais chegam nas organizações com formações diversificadas, e qualificações genéricas, e as empresas têm as suas peculiaridades, sendo o treinamento, portanto, imprescindível para que possa haver o alinhamento necessário, a fim de alcançar a eficiência e a eficácia (Lacombe, 2011).

Segundo Araújo e Garcia (2014, p. 99) [...] “o treinamento e o desenvolvimento serão fundamentais para a crescente busca da excelência nos negócios”. Nessa direção, o autor apresenta a similaridade e distinção entre treinamento e desenvolvimento.

De acordo com o autor, treinamento e desenvolvimento constituem processo de aprendizagem, sendo que o treinamento busca preparar a pessoa para a execução das tarefas definidas, enquanto o desenvolvimento está relacionado ao crescimento da pessoa, no que tange ao conhecimento, habilidade, atitude e valores éticos, a fim de que adquira uma melhor performance e com níveis crescentes de complexidade.

Araújo e Garcia (2014, p. 103) apresenta como finalidades do processo de Treinamento e desenvolvimento:

Adequar a pessoa a cultura da empresa; mudar atitudes; desenvolver pessoas; adaptação das pessoas para lidar com a modernização da empresa; desfrutar da competência humana; preparar pessoas para serem remanejadas; passar informações adiante; e reduzir custos na busca por objetivos empresariais.

Vivemos em um contexto organizacional dinâmico e suscetível a mudanças, assim sendo, as pessoas na organização precisam receber uma atenção no quesito atualização, aperfeiçoamento por meio de cursos e outras formas de disseminar o aprendizado. Araújo

13ª Edição 2025 | 18, 19 e 20 de setembro
Belém, Pará (Região Norte)

(2014, p. 105) menciona que: “com maior participação de pessoas na organização na maioria dos processos decisórios, certamente o treinamento e o desenvolvimento continuam imprescindíveis a organização que deseja conquistar excelência em todos os níveis”.

Dessa forma, a evolução do treinamento e desenvolvimento se expandiu para os diversos níveis da organização, além do gerencial, confirmando uma tendência para o futuro organizacional. O investimento no desenvolvimento das pessoas implica na qualidade dos produtos ou serviços e como reflexo disso, os clientes são melhor assistidos (Araújo; Garcia, 2014).

Na tentativa de conferir melhor resultado em termos de treinamento e desenvolvimento, os gestores valeram-se do crescimento exponencial da tecnologia da informação e de novas tecnologias que estão surgindo no mundo dos negócios (Araújo; Garcia, 2014). Dentre as possibilidades tecnológicas a serviço do mundo dos negócios, encontra-se: workshop, mentoring, teleconferências/ videoconferências, intranet/internet, universidade corporativa e/ou educação corporativa.

O objetivo da universidade corporativa é oferecer programas e cursos para os colaboradores da corporação, clientes, fornecedores e certos públicos de interesse. A ideia é customizar cursos e programas exatamente de acordo com as políticas e estratégias da organização e, eventualmente, agir em complemento à educação formal, até mesmo suprimindo certas lacunas do processo educativo (Ribeiro, 2018, p.34).

O desenvolvimento de pessoas deve estar alinhado aos objetivos e propósitos da organização, e nessa direção a Universidade corporativa propicia a formação profissional adequada visando proporcionar o conhecimento que é relevante e necessário para o negócio. A tecnologia nesse caso contribui para oportunizar o conhecimento a distância.

Araújo e Garcia (2014, p. 109) ressalta que: “a grande contribuição da Universidade corporativa seria no campo estratégico, chave para a excelência empresarial”. Ainda nessa direção Silva (2005 apud Araújo; Garcia, 2014, p. 109) acrescenta que: “a universidade corporativa é o guarda-chuva estratégico para o desenvolvimento e educação de funcionários, clientes e fornecedores, com o objetivo de atender às estratégias empresariais de uma organização”.

A universidade corporativa tem muitas vantagens, pois permite dominar o conhecimento necessário aos negócios; assegura a formação de quadros para substituir aqueles que saíram da empresa ou que se aposentaram; oferece o conhecimento a todos os que desejam progredir e subir na organização, evitando-se perder pessoal de talento; e oferece uma educação empresarial ampliada e permite

13ª Edição 2025 | 18, 19 e 20 de setembro
Belém, Pará (Região Norte)

transmitir as normas, as políticas e os valores da organização. A aprendizagem é vista como uma ferramenta, uma etapa, e não um fim em si mesma (Ribeiro, 2018, p. 36).

A educação corporativa, e posteriormente a Universidade corporativa foi fundamentada no pensamento da educação continuada buscando formar talentos condizentes com as reais demandas existentes na organização, alinhadas com as expectativas do mercado.

“As necessidades agora estão voltadas para a criação das competências críticas do negócio, focando na aprendizagem corporativa e utilizando as estratégias de negócio como modelos para ensinar e empregar as novas tecnologias” (Madruga, 2018, p.37).

A liderança estratégica de posse da análise do ambiente vai desenvolver seus colaboradores estrategicamente para otimizar seu desempenho de modo que a organização possa atender as necessidades do mercado. O entendimento de que as pessoas na organização são os sujeitos do processo social de aprendizagem, e que ela reverterá em ganhos organizacionais, fará toda a diferença.

“O objetivo da gestão estratégica de pessoas é fornecer uma direção futura, organizar e gerir pessoas em uma organização em termos de planejamento sistemático da gestão de pessoas alinhando-a com a estratégia da empresa” (Oliveira, 2018, p. 17). As mudanças que inserem novas formas de trabalho e novas tecnologias também se estendem à dimensão humana, que busca o aprendizado constante para manter-se no trabalho.

2.2. REVOLUÇÃO 4.0 E SUAS IMPLICAÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES

As três revoluções industriais transformaram e abalaram o mundo, inclusive a forma de criação de valor. Em cada uma das revoluções, a sociedade em seus diversos aspectos sofreu impactos, no que tange às tecnologias, os sistemas políticos e as instituições sociais. As indústrias mudaram, e a forma como as pessoas se viam em relação umas às outras e ao mundo natural (SCHWAB, 2018).

O processo de industrialização é um dos pilares da modernização da sociedade. A indústria, tal qual conhecemos hoje, surgiu há três séculos e passou por muitas transformações. A industrialização se preocupava em se expandir horizontalmente, com aumento cada vez maior de indústrias, agora esse processo ocorre de forma vertical, com uma busca incessante de aperfeiçoamento e incremento tecnológico (Almeida, [200-]).

13ª Edição 2025 | 18, 19 e 20 de setembro
Belém, Pará (Região Norte)

As fases da Revolução Industrial do poder de vapor aos sistemas físicos, à automatização, até aos dias atuais, com a chamada, “Indústria 4.0”, que traz a era de sistemas cyberfísicos, Internet das coisas, automação de softwares e robôs autônomos.

2.3. O TREINAMENTO E O DESENVOLVIMENTO NA REVOLUÇÃO 4.0 COM FOCO NA SUSTENTABILIDADE

A Indústria 4.0 pode ser encarada como uma evolução dos modelos industriais anteriormente adotados ou como uma nova concepção associada ao conceito da sustentabilidade em que é necessário a utilização dos recursos como matéria-prima, energia e água de forma mais eficiente e sustentável.

Há uma descentralização dos processos por meio do uso de diferentes tecnologias interconectadas que permitem controlar toda a cadeia produtiva e de logística. Trata-se, de realizar a fusão entre os processos físicos, digitais e biológicos da indústria, proporcionando o surgimento de novos modelos de negócio, modelos de gestão mais eficientes e tomada de decisões mais assertiva com base em dados coletados e analisados em tempo real (Marostica, 2021).

Novas tendências propiciadas pela tecnologia capazes de reduzir ou eliminar falhas no processo produtivo, constituem ações inovadoras que permitirão que as empresas disponibilizem produtos e serviços com mais qualidade, bem como permite que elas assumam um formato sustentável, em todas as etapas do produto, desde suas gênesis, na obtenção de matéria prima, passando pelo processo produtivo propriamente dito, acompanhando todo o ciclo até chegar nas mãos do consumidor.

A modificação de um produto, através de sua embalagem, por exemplo, pode levar a modificações em todo o sistema, ou seja, na tecnologia empregada, no produto em si e no mercado. Pode chegar-se ao ponto em que, através do processo de inovação, o produto acesse mercados em que antes não teria nenhuma oportunidade. Em sua essência, portanto, a necessidade de adoção da inovação em processos e produtos implica a adoção de técnicas de gestão ambiental. (Dias, 2022, p.70).

Assim sendo, a empresa que investe em inovação tecnológica se alinhando à gestão sustentável, buscará implementar um sistema de gestão ambiental, a fim de se adequar às mudanças. Outro benefício da Indústria 4.0 é a produção com menores impactos ambientais.

13ª Edição 2025 | 18, 19 e 20 de setembro
Belém, Pará (Região Norte)

“A otimização dos processos industriais pode levar a uma redução das emissões de CO₂”, aponta o presidente da Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial (ABDI), Guto Ferreira. Ele ainda destaca que é possível monitorar de forma pontual cada parte do processo produtivo: isso resulta em uma produção mais sustentável, controlada e com menos gastos desnecessários. O consumo elevado de recursos naturais tende a cair” (Rotta, 2017, on-line).

No entanto, vale ressaltar que os sistemas favorecidos pela Indústria 4.0, bem como seus benefícios sejam de fato implementados deve-se empenhar esforços no sentido de preparar as pessoas nas organizações de forma que possam assimilar, gerir e operacionalizar os novos conhecimentos em toda a sua potencialidade tornando-se mais competitiva.

Mais do que, as convencionais habilidades comportamentais, como trabalho em equipe, empatia e resiliência, os profissionais receberão cobranças em relação ao conhecimento técnico, à interdisciplinaridade e à flexibilidade já que a transformação digital se propaga nos diversos segmentos do mercado, tornando-se essencial o T&D.

A correlação entre T&D na revolução 4.0, geram produções e inovações significativas para a empresa, como a realizações profissionais, agregação de melhores resultados, valores e riquezas no que tange às relações interpessoais e organizacionais, respectivamente.

Portanto, para que esse papel estratégico seja executado, o T&D busca ferramentas corretas de planejamento de evolução de competências para a construção de uma equipe capacitada. Os colaboradores treinados e capacitados oferecem motivação e mostram suas habilidades acentuadas. A Gestão de Pessoas 4.0. e resume-se a observação do desenvolvimento rápido das mudanças tecnológicas e a ruptura de paradigmas organizacionais ultrapassados.

Segundo Migliori (2020, p. 46) o profissional tem que se atualizar, buscar conteúdo, se aprimorar, muitos profissionais na empresa que tomam decisões não têm o conhecimento e a habilidade necessária sobre os meios digitais e correm o risco de serem substituídos.

O treinamento é a capacidade efetiva de acentuar parâmetros de RH, e soma resultados que se esperam das capacitações necessárias para salientar potenciais advindas da efusão tecnológica com o capital humano, bem como difundir atitudes que implementem ações sustentáveis, a fim de garantir a perpetuação do negócio no presente e no futuro.

Dessa forma, o treinamento e desenvolvimento na revolução 4.0 pode ser utilizado como ferramenta para capacitar e conscientizar funcionários sobre a importância da

13ª Edição 2025 | 18, 19 e 20 de setembro
Belém, Pará (Região Norte)

sustentabilidade. [...] “a gestão ambiental é a resposta natural das empresas ao novo cliente, o consumidor verde e ecologicamente correto. A empresa verde é sinônimo de bons negócios e no futuro será a única forma de empreender negócios de forma lucrativa e duradoura” (Tachizawa, 2010, p. 6).

Na perspectiva da gestão sustentável, os administradores devem compreender os objetivos, metas e estratégias das organizações e trabalhar a cultura voltada à sustentabilidade, planejando o treinamento e desenvolvimento de seus colaboradores, inserindo as novas tecnologias na melhoria constante de seus processos e atividades, a fim de convergir para o alcance das expectativas do ecologicamente correto.

Trata-se de reunir as condições de versatilidade e flexibilidade necessárias para lidar com um período em que as transformações são rápidas e constantes, e o processo produtivo das organizações devem primar por utilizar os avanços tecnológicos aliados a consciência ambiental para inserir na estrutura organizacional, a educação e os princípios voltados para a concretude de ações sustentáveis.

Dessa forma, a tendência das organizações aponta para a gestão ambiental e a utilização dos instrumentos que darão o suporte necessário para desenvolver essa nova mentalidade de produzir, negociar e planejar estrategicamente. Nesse sentido as certificações proporcionam novas oportunidades.

Para se obter a certificação de um modelo de gestão ambiental, como, por exemplo, a série ISO 14000, a empresa deve implementar ferramentas para monitorar atividades, produtos ou serviços que podem interagir com o meio ambiente; e desenvolver programas ambientais que promovam redução ou eliminação do impacto eventualmente produzido (Dias, 2022, p. 72).

Essas ferramentas de monitoração de suas atividades são oportunizadas em grande parte pelas tecnologias advindas da quarta revolução industrial, proporcionando a oportunidade de as empresas desenvolverem medidas que reduzam ou eliminem os impactos resultantes de sua atividade produtiva. “Sendo um dos principais responsáveis pelos problemas ambientais, o setor empresarial está sendo solicitado a assumir maiores responsabilidades quando se trata da manutenção da qualidade de vida” (Dias, 2022, p. 83).

Dessa forma, muitas organizações têm alinhado suas práticas internas com a visão sustentável também em que concerne a conscientização, e educação por meio do treinamento de seus colaboradores, e da inserção em seus processos e atividades, medidas voltadas para os

objetivos do desenvolvimento sustentável. Cabe às organizações promover o desenvolvimento econômico e social sustentável.

3. METODOLOGIA

Trata-se de uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, conduzida por meio de um estudo de caso. Segundo Gil (2002, p. 42), esse tipo de pesquisa visa descrever características de uma população ou fenômeno, utilizando técnicas padronizadas como questionários e observações sistemáticas. A abordagem qualitativa considera a relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, entendendo o vínculo entre objetividade e subjetividade como inseparável e não quantificável (Kauark, Manhães; Medeiros, 2010, p. 26). Como procedimento técnico, a pesquisa caracteriza-se como estudo de caso, entendido como o exame profundo de um ou poucos objetos, permitindo um conhecimento amplo e detalhado (Kauark, Manhães e Medeiros, 2010, p. 29).

A pesquisa foi realizada no município de Belém, estado do Pará. O município é o mais populoso do estado, com área de 1.059,466 km² e população estimada em 1.506.420 habitantes (IBGE, 2021). Tendo como universo o Banco do Estado do Pará S/A (BANPARÁ). A instituição autorizou formalmente a realização do estudo.

A delimitação do universo, conforme Lakatos e Marconi (2003, p. 222), implica explicitar os elementos a serem pesquisados, com suas características comuns. Para Lakatos (2003, p. 223), universo ou população é o conjunto de seres com ao menos uma característica em comum; para Gil (2008, p. 89), trata-se de um grupo definido de elementos com determinadas características. Assim, o universo da pesquisa compreende todos os colaboradores do Banpará, localizado em Belém (PA).

A amostra escolhida foi não-probabilística, o que, segundo Lakatos e Marconi (1992, p. 108), não envolve seleção aleatória e limita o tratamento estatístico e a generalização dos resultados. A amostra foi composta pela Diretoria Administrativa (DIRAD) do Banpará.

A investigação ocorreu em três momentos, utilizando técnicas de pesquisa bibliográfica, documental e entrevistas, com o objetivo de alcançar os propósitos do estudo e responder à problemática. Para a análise, as respostas e documentos foram confrontados com a pesquisa bibliográfica, buscando elucidar a questão central da pesquisa.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Este capítulo apresenta a análise dos dados a partir da pesquisa documental e das entrevistas realizadas, com foco nas práticas de gestão do Banpará relacionadas à aprendizagem organizacional e às exigências da Revolução 4.0, especialmente no que diz respeito ao treinamento, desenvolvimento e sustentabilidade.

Foram analisados os seguintes documentos institucionais: **Programa de Desenvolvimento Educacional do Banco (PDEB)**, **Relatório de Sustentabilidade (2021)** e **Política de Responsabilidade Socioambiental (PRSA)**. As entrevistas foram orientadas por perguntas norteadoras que abordam a aplicação das tecnologias da Revolução 4.0 na gestão do aprendizado organizacional, os treinamentos oferecidos, as novas práticas tecnológicas implementadas e as implicações para a gestão com sustentabilidade.

O **Banpará**, por meio da sua **Universidade Corporativa (Unibanp)**, vinculada à **Diretoria Administrativa (DIRAD)** e subordinada à **Superintendência de Desenvolvimento e Administração de Pessoas e Processo (SUDEP)**, é responsável pela gestão do conhecimento organizacional, pelo planejamento, promoção e desenvolvimento de capacitações e treinamentos alinhados às novas competências exigidas pela Revolução 4.0 e pela gestão sustentável. A Unibanp busca consolidar a imagem do banco como referência em formação profissional bancária, contribuindo com a valorização do capital intelectual e geração de valor na região Norte (SUDEP/UNIBANP, 2021, p. 3).

A **Política de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas** estabelece os critérios para a concessão e gestão dos programas de capacitação, em conformidade com a missão, visão e planejamento estratégico da instituição, por meio de cursos, palestras, seminários, congressos e outras atividades (SUDEP/UNIBANP, 2021, p. 3).

Quanto ao **primeiro objetivo específico**, que trata da aplicabilidade das tecnologias da Revolução 4.0 na organização e sua relação com a sustentabilidade, a análise documental e das entrevistas demonstrou que o Banpará aplica tecnologias que auxiliam no mapeamento de legislações e na gestão de riscos socioambientais e climáticos. A **Superintendência de Gestão de Risco Operacional, Socioambiental e Climático** é responsável por desenvolver programas ligados à **Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC)** e aos princípios ESG.

13ª Edição 2025 | 18, 19 e 20 de setembro
Belém, Pará (Região Norte)

Segundo o **Relatório de Sustentabilidade (2021)**, o banco adota medidas alinhadas aos **Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, como o incentivo a energias renováveis, uso eficiente de recursos naturais, redução e reaproveitamento de resíduos, além de estudos para implementação de painéis fotovoltaicos em suas unidades.

Entre as capacitações ofertadas estão: **Workshop de Responsabilidade Socioambiental para Gestores e Alta Administração, Encontro Sustentável do Banpará, curso de capacitação ESG na prática, palestras com especialistas**, e outras ações realizadas presencialmente ou por meio da plataforma digital **Banpará Educa**, que oferece conteúdos em vídeos, podcasts, trilhas de conhecimento e outlook corporativo. Utiliza-se também o **Microsoft Teams** como ferramenta de ensino remoto, tanto para conteúdos gravados quanto ao vivo.

Referente ao **segundo objetivo específico**, voltado às novas boas práticas de gestão relacionadas ao treinamento e desenvolvimento, identificou-se que estas são integradas ao planejamento estratégico institucional. A **Gerência de Política de Responsabilidade Socioambiental (GEASG)** é o setor responsável pela gestão da sustentabilidade, mapeando competências e planejando ações para desenvolvê-las, o que pode envolver a criação de normativos internos, programas de ação e capacitações específicas (PESQUISA DE CAMPO, 2023).

As entrevistas e os documentos demonstraram que o Banpará incorpora ferramentas digitais compatíveis com suas atividades e necessidades organizacionais, como aplicativos, plataformas e sistemas. A GEASG também atua na divulgação de programas, treinamentos e materiais informativos sobre a PRSAC, ESG e temas relacionados nos canais oficiais do banco, promovendo integração intersetorial e assertividade nas ações.

As **práticas advindas da Revolução 4.0** incluem a intensificação do uso do **Microsoft Teams**, a criação do ambiente virtual **Banpará Educa** (com funcionalidades como vídeos, podcasts, quizzes, rankings e certificados), bem como a **contratação de cursos remotos** por plataformas digitais especializadas, fortalecendo o aprendizado organizacional por meio de estratégias digitais e sustentáveis.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

13ª Edição 2025 | 18, 19 e 20 de setembro
Belém, Pará (Região Norte)

A pesquisa investigou a importância do **aprendizado organizacional** no contexto da Revolução 4.0 e sua relação com o **treinamento e desenvolvimento rumo à gestão sustentável**, tomando como estudo de caso uma **instituição financeira localizada em Belém/PA**. A partir da análise documental e das entrevistas realizadas, concluiu-se que o aprendizado contínuo é fundamental para a manutenção da **competitividade organizacional**, uma vez que permite a formação de colaboradores mais preparados para lidar com as rápidas transformações tecnológicas e socioambientais.

O **Banpará** tem investido em estratégias que integram tecnologia, inovação e responsabilidade socioambiental. A utilização de plataformas digitais, como o **Microsoft Teams** e o **Banpará Educa**, evidencia um esforço institucional em oferecer capacitações acessíveis, que atendem tanto às demandas internas quanto às exigências externas. Esses treinamentos são planejados com base em mapeamentos de competências e necessidades, garantindo que os colaboradores desenvolvam habilidades alinhadas aos objetivos da organização.

A atuação da **Universidade Corporativa Banpará (Unibanp)** tem sido essencial nesse processo. Ela articula o aprendizado organizacional por meio do planejamento e execução de ações formativas que valorizam o capital humano, estimulam o desenvolvimento regional e promovem uma cultura voltada para a sustentabilidade. Ao lado da **Gerência da Política de Responsabilidade Socioambiental (GEASG)**, vinculada à Superintendência de Gestão de Risco Operacional, Socioambiental e Climático, essas áreas promovem ações que reforçam o compromisso do banco com práticas sustentáveis e éticas.

O cruzamento entre as exigências da Revolução 4.0 e os princípios ESG mostra que o Banpará está se posicionando de forma estratégica para atender aos desafios contemporâneos. O investimento em **tecnologia, inovação e capacitação humana** permite que a organização desenvolva competências críticas e mantenha o foco em uma **gestão sustentável**, voltada para o futuro e para o bem-estar coletivo.

Assim, responde-se à problemática da pesquisa: o **aprendizado organizacional é decisivo para que os treinamentos e desenvolvimentos corporativos estejam à altura das exigências da Revolução 4.0**, possibilitando à instituição financeira alinhar inovação, competitividade e sustentabilidade em sua prática diária.



6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANPARA. **Site oficial**. 2022a. Disponível em: < <https://www.banpara.b.br/>> Acessado em:26 de março de 2022. BANPARA. **Histórico**. 2022b. Disponível em: <<https://www.banpara.b.br/menu/o-banpara/historico/acessado>>. Acessado em:26 de março de 2022.

BANPARA. **Agenda ASG do Banpará**. [20-?]. Disponível em:< <https://www.banpara.b.br/PortalImagens/szjlzopj/agenda-asg-banpar%C3%A1publicada.pdf?mode=pad&rnd=133217326070930000>>. Acessado em 25 de março de 2023.

ALMEIDA, Regis Rodrigues de. **Industrialização mundial**. [S.l.], [200-]. Disponível em: <<https://alunosonline.uol.com.br/geografia/industrializacao-mundial.html>>. Acessado em: 10 de março de 2023.

ARAÚJO, Luis César G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

CARVALHO, Antônio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléia Clén Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2014.

CORREIA NETO, Severino Joaquim. **A formação profissional dos estudantes do curso de eletrotécnica do IFF – campus Macaé, da modalidade Proeja: contribuições sociais, educacionais e de empregabilidade**.2016.114 -116f (Doutorado em Ciências da Educação) – Universidad Americana, Assunção – PY, 2016.

DIAS, Reinaldo. **Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade**. 3. ed. [4. Reimpr.]. São Paulo: Atlas, 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Município de Belém**. 2021. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: 30 de março de 2022.

KAUARK, F.; MANHÃES, F.C.; MEDEIROS, C.H. **Metodologia da pesquisa: guia prático**. Itabuna. Ed. Via Litterarum, 2010.

LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MADRUGA, Roberto. **Treinamento e desenvolvimento com foco na educação corporativa**. 1 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

13ª Edição 2025 | 18, 19 e 20 de setembro
Belém, Pará (Região Norte)

MAROSTICA, Suelen Jorge Felizatto. **Indústria 4.0, Inovação e Sustentabilidade**. 2021. Disponível em: < <https://via.ufsc.br/industria-4-0-inovacao-e-sustentabilidade/> > Acessado em 17 de março de 2023.

MIGLIORI, E. A. O. Tecnologias da Informação e os Desafios da Gestão 4.0. In: GARCIA, Solimar (Org.). **Gestão 4.0 em Tempos de Disrupção**. São Paulo: Blucher, 2020.

MICHALISZYN, Mário Sérgio; TOMASINI, Ricardo. **Pesquisa e normas para elaboração de projetos e monografia**. São Paulo: Editora Vozes. 2005.

NAÇÕES UNIDAS/BRASIL. **Sobre o nosso trabalho para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no Brasil**. 2023. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>> Acessado em 17 de março de 2023.

OLIVEIRA, Luana Yara Miolo de et al. **Gestão de pessoas** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de Treinamento de pessoas**. 1. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROTTA, Fernando. **Indústria 4.0 pode economizar R\$ 73 bilhões ao ano para o Brasil**. 2017. Disponível em: < <https://www.abdi.com.br/postagem/industria-4-0-pode-economizar-r-73-bilhoes-ao-ano-para-o-brasil> > Acessado em 17 de março de 2023.

SCHWAB, Klaus. **Aplicando a quarta revolução industrial**. São Paulo: Édipo, 2018.

TACHIZAWA, Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: os paradigmas do novo contexto empresarial**. 6. ed.– São Paulo: Atlas, 2010.